SHIN&KIM
법무법인(유) 세종

[2026년 정기주주총회 리뷰] 제도 정비에서 실질 작동으로
—상법개정 이후첫 정기주총의의미와2027년대응방향

2026.05

<목차>

1. 들어가며

2. 2026년 정기주주총회 주요 동향
   가. 개정상법에 따른 정관 개정
   나. 자기주식 소각과 배당 정책의 변화
   다. 이사 선임 안건과 보수 체계의 변화
   라. 주주제안의 질적 전환과 권고적 주주제안의 등장

3. 2027년 정기주주총회 전망 및 대응
   가. 주주총회 대응 체계의 구조적 전환 필요성
   나. 제도 변화에 따른 이사회 구성 및 의결권 관리
   다. 주주권 행사 방식의 다양화와 전자주주총회 대응
   라. 2027년 주주총회 주요 대응 방향

1. 들어가며

세 차례의 상법 개정이 본격 적용을 앞 둔 2026년 정기주주총회는 정관 개정, 자기주식 관리, 배당정책, 이사·감사위원 선임, 임원 보수, 권고적 주주제안 등 주주총회 안건에서 구조적 변화의 방향성이 나타났습니다. 이에 따라 향후 주주총

회는 단순한 승인 절차를 넘어 이사회 전략, 자본배분, 임원 보수체계, 주주환원 정책을 함께 고려하는 대응이 요구되고 있습니다.

또한 소수주주권 강화와 권고적 주주제안을 활용한 행동주의 펀드의 요구가 ESG 공시 및 지배구조 개선 등 구체적인 주주제안으로 상정되는 사례도 늘어나고 있습니다. 이에 따라 기업은 주주 요구와 시장 변화를 선제적으로 파악하여 경영 판단의 적정성을 소명하고, 단순한 리스크 관리에 더해 시장의 신뢰 확보까지 염두에 둘 필요가 있습니다.

2. 2026년 정기주주총회 주요 동향

가. 개정 상법에 따른 정관 개정

2026년 정기주주총회는 1~3차에 걸친 개정 상법의 시행일을 전후하여 이루어졌고, 개정 상법을 정관에 반영하는 정관 개정 안건이 다수 상정되었습니다.

[그림1] 2026년 정기주총과 개정 상법의 시행일

실무상 기업의 대응은 다음과 같이 요약할 수 있습니다.

첫째, 분리선출 감사위원 정원(2명)을 정관에 명문화하여 당해 주주총회부터 즉시 적용해 감사위원을 추가 선임한 반면, 합산 3% 룰과 같은 의결권 제한 규정은 부칙을 통해 해당 개정 내용 시행일(2026년 7월 23일)과 맞추어 효력을 유예했습니다.

둘째, 의무화된 집중투표제와 관련해 기존의 배제 조항을 삭제하거나 분리형 집중투표제 조항을 통합형으로 정비하면서, 그 적용 시기를 해당 개정 내용 시행일인 '2026년 9월 10일 이후 최초 소집되는 주총'으로 부칙에 명확히 규정했습니다.

셋째, 개정 상법에 발맞추어 정관 내 '사외이사' 명칭을 '독립이사'로 일제히 변경하고, 2027년 1월 시행을 앞둔 '현장병행형 전자주주총회' 개최 근거를 미리 신설하여 소집 절차의 변화에 대비했습니다.

넷째, 자기주식의 예외적 보유·처분 규제가 강화됨에 따라 신기술 도입, 인수합병, 임직원 보상 등 자기주식 보유 및 처분에 필요한 '경영상 목적'을 정관에 구체적으로 명문화하여 자본 활동의 법적 토대를 마련했습니다.

개정상법은 소수주주 추천 후보의 이사회 진입 가능성을 구조적으로 확대하는 방향으로 설계되어 있습니다. 분리선출 감사위원 2인 확대로 감사위원이 되는 사외이사 선임 단계에서부터 별도 선출 절차가 강제되고, 합산 3% 룰 강화로 최대주주 및 특수관계인의 합산 의결권이 3%로 제한되면서 외국인·기관·소액주주의 상대적 영향력이 커지며, 대규모 상장회사에 대해 집중투표제 배제가 금지됨에 따라 동시 선임되는 이사 수만큼 소수주주가 의결권을 집중할 수 있게 됩니다. 이 세 요소가 같은 주주총회에서 동시에 작동할 경우, 종전의 정관 구조하에서는 사실상 봉쇄되어 있던 행동주의 펀드·소수주주 연합 추천 후보의 이사회 진입 경로가 열리게 됩니다.

이에 일부 기업은 이사 정원 상한을 축소하여 동시에 선임되는 이사 수 자체를 줄이거나, 이사 임기를 차등화하여 시차임기제(staggered board)와 유사한 효과를 구현함으로써 집중투표제의 실효성을 제한하려는 시도를 보였습니다. 의결권 자문기관과 국민연금은 이러한 정관 변경 시도에 대해 대체로 반대 의사를 표명하였습니다. 실제로 의결권 자문기관 서스틴베스트 분석에 따르면 이사 수 상한을 축소·신설한 안건 23건에 대해 100% 반대 권고가 내려졌으며, 임기 유연화 안건 21건 중 17건(81%)에 반대가 권고되었습니다. 또 다른 의결권 자문기관인 한국ESG연구소 역시 이사 임기 불확정 안건 70건, 정원 축소 안건 29건에 대해 대거 반대를 권고하였습니다. 국민연금 또한 해당 두 가지 유형의 정관 변경 시도에 대해 일반주주의 집중투표제 청구 가능성을 약화시킨다며 '일괄 반대' 지침을 적용하여 강한 제동을 걸었습니다.

이는 정관을 매개로 한 우회적 대응에 한계가 있을 수 있음을 보여주는 것으로, 회사가 향후 이사 정원·임기 등 이사회 구성 관련 정관 조항을 정비할 때에는 운영의 효율성·연속성과 같은 일반적 사유만으로는 시장의 검증을 통과하기 어려울 것으로 보입니다. 따라서 회사로서는 정관 변경의 합리적 사유와 경영상 필요성을 사전에 충분히 소명·기록할 수 있는 체계를 마련하는 한편, 이사회 구성 단계부터 주주 구성과 의결권 시뮬레이션을 함께 검토하여 개정상법의 취지에 부합하는 대응 전략을 수립할 필요가 있습니다.

나. 자기주식 소각과 배당 정책의 변화

2026년 3월 6일 시행된 3차 개정상법은 자기주식 취득일로부터 1년 이내에 의무적으로 소각을 의무화하고, 예외적으로 보유·처분을 허용하였습니다. 예외적으로 보유·처분하려면 자기주식 보유·처분 계획을 주주총회에서 승인받아야 하며, 경영상 목적을 이유로 하는 경우에는 그 목적을 정관에 미리 규정해야 합니다. 한국상장회사협의회·코스닥협회 전수 조사에 의하면, 2025년 12월 결산 상장회사 2,478개사 중 266개사(10.7%)가 자기주식 보유·처분계획 승인 안건을, 462개사(18.6%)가 경영상 목적 관련 정관 개정 안건을 상정한 것으로 확인되었습니다.

한편 정기주주총회에 상정된 자기주식 보유·처분 계획 승인 안건은 절대다수가 가결되어 정족수 측면에서는 통과의례에 가까운 양상을 보였으나, 의결권 자문기관의 평가는 이와 상당히 대조적이었습니다. 한국ESG연구소가 분석한

102건 중 절반을 상회하는 52건(50.98%)에 반대 권고가 내려졌으며, 서스틴베스트는 분석 대상 44건 중 4건(9.1%)에 반대를 권고하였습니다. 두 자문기관 사이의 권고율 차이는 분석 대상 회사 범위와 적용 기준의 차이에서 비롯된 것이나, 양 기관이 공통적으로 지적한 반대 사유는 ① 정관상 「경영상 목적」 조항의 포괄성·추상성, ② 보유·처분 목적과 처분 시기·규모 등 계획의 구체성 부족, ③ 자기주식 취득 당시 공시한 목적과 보유·처분 계획 간 정합성 결여로 수렴됩니다. 국민연금 역시 상법 개정의 취지를 우회하는 것으로 판단된 안건 300여 건에 대하여 반대 의결권을 행사하였고, 자기주식 보유·처분 계획에 일반주주의 의견이 실질적으로 반영될 수 있도록 독립이사 특별위원회 심의, 일반주주 의견 수렴 절차, 특별결의 요건 강화 등을 정관에 함께 규정할 것을 제안하였습니다.

[그림2] 2026년 정기주총 - 자기주식 관련 안건 처리 현황

다만 주주총회에서의 형식적 가결만으로 자기주식 보유·처분 행위의 적법성이 종국적으로 보장되는 것은 아니라는 점에 유의할 필요가 있습니다. 3차 개정상법은 위반 시의 책임 체계를 함께 정비하여, 민사적으로는 처분 무효의 소나 유지청구권이 행사될 수 있고, 행정·형사적으로는 이사 개인에 대한 과태료(상법 제635조)와 자기주식보고서 관련 위반에 따른 형사처벌 및·과징금(자본시장법 제444조·제429조)까지 활용될 수 있는 구조가 마련되어 있습니다. 따라서 회사로서는 자기주식 보유·처분 계획 안건의 가결 가능성에만 의존하기보다, 경영상 목적의 구체성, 자기주식 취득 당시 공시 목적과의 정합성, 일반주주에 대한 설명 가능성 등을 사전에 충분히 검토·기록하여 사후적 분쟁에 대비할 수 있는 체계를 마련해 둘 필요가 있습니다.

한편, 배당 관련 안건은 단순한 회사 이익의 분배가 아닌 자본효율성 및 이사회의 책임 차원에서 접근하는 경향이 뚜렷해지고, 배당 절차와 규모가 동시에 변화하고 있습니다. 2026년 3월 말 기준 누적 1,371개사, 즉 상장회사의 55.3%가 선배당액 확정·후 배당기준일 설정이 가능한 정관을 보유하게 되었고, 실제로 결산배당을 결정한 1,197개사 중 394개사(32.9%)가 이를 활용하였습니다. 상장회사 전체 현금배당은 2023년 43.1조 원에서 2025년 50.9조 원으로, 자기주식 매입은 8.2조 원에서 20.1조 원으로, 자기주식 소각은 4.8조 원에서 21.4조 원으로 늘어 주주환원 확대 기조가 구조적으로 정착되고 있음을 보여주었습니다.

이러한 변화는 기업의 배당 정책이 단순히 이익 분배를 넘어 총주주환원율(TSR), 밸류업 공시와의 정합성 등 보다 광범위한 관점에서 논의되어야 한다는 인식을 확산시키고 있습니다. 기업들은 이제 현금배당뿐만 아니라 자기주식 매입 및 소각 등 다양한 주주환원 정책을 종합적으로 고려하여 주주 가치를 극대화하는 방안을 모색해야 할 것입니다.

다. 이사 선임 안건과 보수 체계의 변화

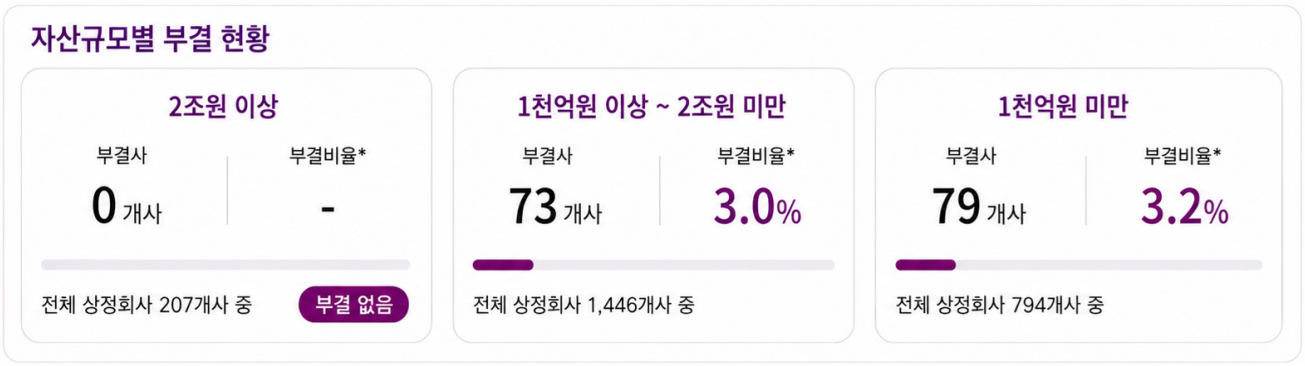
이사 선임 및 보수 체계에 있어서도 개정 상법에서 분리선출 감사위원의 수를 2인 이상으로 확대함에 따라 2026년 정기주주총회에서는 감사위원이 되는 사외이사(분리선출) 안건이 크게 증가하였습니다. 한국상장회사협의회·코스닥협회 자료에 따르면, 상정된 의안 중 정관변경(2,093개사) 다음으로 이사 선임(1,954개사), 감사감사위원 선임(1,453개사)으로 확인되었습니다. 감사위원회 설치회사 총 730개사 중 감사위원 분리선출 안건을 상정한 회사는 총 641개사로, 이에 따라 2026년 정기주주총회 시즌 종료 시점을 기준으로 분리선출 방식으로 선출된 감사위원을 2인 이상 두고 있는 회사는 609사입니다.

2025년에는 이사 선임 관련 주주제안이 과반을 차지했지만, 2026년에는 그 비중이 16.8%까지 하락한 반면 개정상법을 활용한 감사 및 감사위원 선임 관련 주주제안이 증가하였습니다. 주주제안 안건을 상정한 회사 수는 전년 41개사에서 56개사로 증가했고, 상정된 133건 중 감사 및 감사위원 선임 안건 비율은 28%(22건)로 가장 높았습니다. 이는 소수주주들이 주주제안을 통해 자신들이 지지하는 후보를 이사회에 진입시키기 위해 개정상법에 따른 집중투표제 배제 금지 및 분리 선출 감사위원 수의 확대를 적극적으로 활용하고 있음을 보여주는 것으로 관련 개정상법 규정이 본격적으로 시행되는 2027년 정기주주총회에는 이러한 경향이 더욱 심화될 것으로 보입니다.

한편, 최근 대법원은 이사 보수 한도 승인 안건에서 주주인 이사의 의결권 행사 제한 문제와 관련하여, 주주인 동시에 이사인 자는 특별한 이해관계 있는 자로서 총회에서 의결권을 행사할 수 없고, 이때 특별 이해관계 있는 주주가 가진 주식은 출석 주식수 및 '발행주식의 총수'에도 산입되지 아니한다는 법리를 명확히 하였습니다(대법원 2026. 4. 2. 선고 2025다219931 판결).

이 판결은 2026년 정기주주총회 실무에 직접적인 영향을 미쳤습니다. 한국상장회사협의회·코스닥협회 자료에 따르면 코스닥 시장 상장사 중 5.9%가 대주주 측 보유지분이 정족수 산정에서 제외됨에 따라 이사 보수한도 승인 안건이 부결되거나 재상정되는 사례가 발생하였으며, 이에 따라 보수 관련 규정을 정관에 보다 구체적으로 반영하거나 보수한도 승인과 개별 보수 결정 절차를 세분화하는 등 보수 의사결정 구조를 재정비하는 움직임이 두드러졌습니다.

[그림3] 2026년 정기주총 – 자산규모별 이사보수한도 관련 안건 부결*현황



* 부결비율은 이사보수한도 관련 안건 상정 회사 총 2,447개사에 대한 비율임

동시에 주주제안의 성격도 단순한 금액 축소에서 벗어나 성과보수 비중 확대나 양도제한조건부주식(RSU) 도입과 같이 보수 체계의 설계 방식 자체에 관여하는 방향으로 진화하였으며, 이는 주주들이 보수 총액뿐만 아니라 성과 연동성과 투명성을 핵심 가치로 판단하기 시작했음을 보여줍니다.

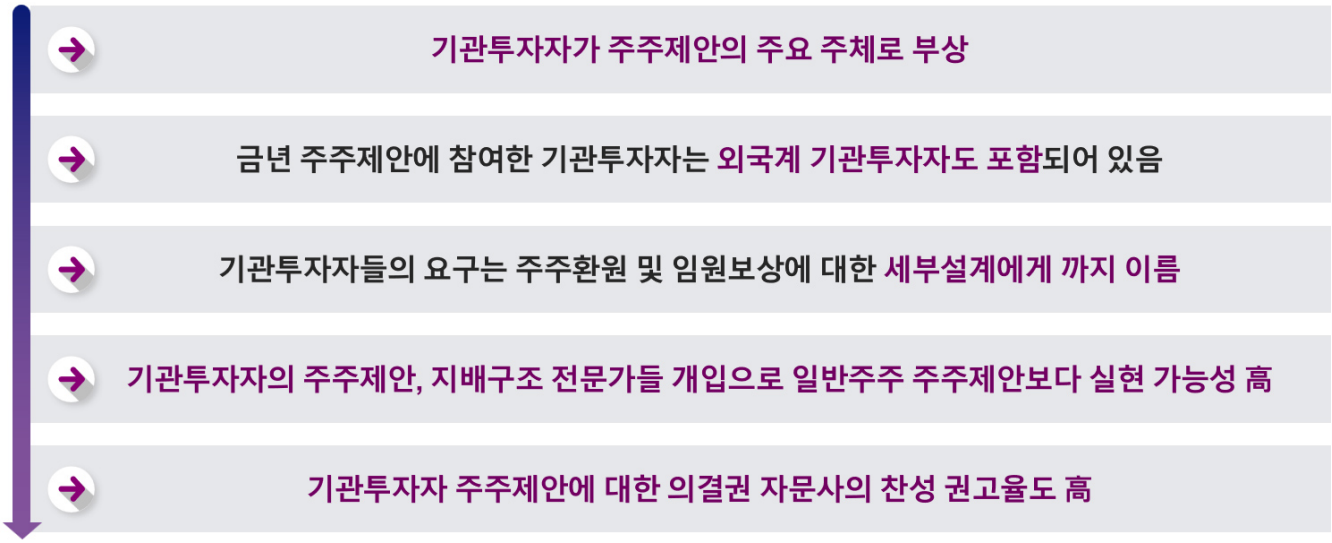
이러한 변화 속에서 의결권 자문기관과 기관투자자들은 경영성과와의 연동성 부족, 주주가치와의 괴리, 과도한 보수 인상 등을 이유로 이사 보수한도 안건에 대해 역대 최고 수준의 반대 권고를 제시하며 심사 기준을 대폭 강화하였습니다. 아직까지 지배주주의 보수 집중 문제가 이사 선임 안건에 대한 조직적인 반대로 직접 연결된 사례는 제한적이지만, 향후 보수 구조와 수준에 대한 평가가 이사 및 경영진의 재선임 판단과 실질적으로 연계될 가능성은 상당히 높습니다.

따라서 기업은 보상위원회 또는 보수위원회를 중심으로 보수 체계에 대한 사전 검토를 강화하고, 재무적·비재무적 성과지표에 기반한 객관적인 보수 산정 기준과 의사결정 절차를 마련할 필요가 있습니다. 아울러 이러한 기준과 절차를 주주총회 소집통지, 사업보고서 및 기업지배구조보고서 등을 통해 충실하고 명확하게 공시함으로써, 경영진 보상에 대한 주주의 신뢰를 확보하고 향후 주주총회에서의 반대 리스크를 체계적으로 관리할 필요가 있습니다.

라. 주주제안의 질적 전환과 권고적 주주제안의 등장

2026년 정기주주총회의 주주제안은 단순한 양적 확대를 넘어 질적 전환의 측면에서 큰 의미를 가집니다. 주주제안을 상정한 회사는 전년 41개사에서 56개사로 증가하였으나, 보다 주목할 변화는 제안 주체와 내용의 구조적 변화입니다. 종전까지는 개인주주 연대 중심이었지만, 올해부터 국내외 기관투자자가 주주제안의 주된 주체로 부상하였고, 제안 내용 역시 배당 확대나 이사 선임 등 단일 이슈를 넘어 이사회 독립성, 임원보상 체계 설계, 자본정책 전반의 구조적 개선을 요구하는 방향으로 정교화되었습니다.

[그림4] 주주제안의 질적 향상



출처: 한국ESG연구소, 법무법인 세종 정리

이러한 변화는 의결권 자문기관의 찬성 권고율 추이에서도 확인됩니다. 한국ESG연구소 분석에 따르면 주주제안 안건에 대한 찬성 권고율은 2025년 30.8%에서 2026년 62.7%로 두 배 이상 상승하였습니다. 이는 기관투자자가 주도한 주주제안이 법적 정교성과 실현 가능성 측면에서 종전과 질적으로 다른 수준에 도달하였음을 보여주는 지표로 평가됩니다. 실제로 얼라인파트너스, 팰리서캐피털, 트러스톤자산운용, 라이프자산운용 등 국내외 기관투자자의 관여 활동이 정관 변경, 이사 선임, 임원 보수 설계, 자본정책 등 거버넌스 전반으로 확장되는 양상이 나타났습니다.

이러한 흐름 속에서 가장 상징적인 사례는 가비아입니다. 얼라인파트너스자산운용은 배당, 이사 선임, 대표이사 보수 한도, 이사 및 주요 경영진 보상체계 공개 등에 관한 주주제안을 하였고, 제9호 의안인 '이사 및 주요 경영진 보상체계 공개의 건'은 2026년 3월 26일 정기주주총회에서 찬성률 61.5%로 가결되었습니다. 이는 두 가지 의미가 있습니다. 첫째, 권고적 주주제안이 법적 구속력은 없더라도 주주총회 안건으로 상정되어 공식화하고 이사회에 설명책임을 부과하는 수단으로 기능할 수 있음이 확인되었습니다. 둘째, 보수체계 공개, 주주환원, 기업가치 제고계획, 이사회 평가와 같은 의제가 향후 권고적 주주제안의 주요 대상이 될 가능성이 높아졌다는 것입니다. 비록 본안 판결이 아닌 화해권고에 따른 것이기는 하나, 법원이 권고적 주주제안의 안건 상정을 일정 부분 수용하는 방향으로 판단했을 가능성을 시사하는 사례로 평가됩니다. 다만 구체적 법리와 허용 범위에 관해서는 향후 판례·학설의 축적이 필요합니다.

제22대 국회에는 권고적 주주제안권 도입을 내용으로 하는 상법 개정안 두 건이 발의되어 있으며, 현재 법제사법위원회에서 심사 중인 것으로 공지되어 있습니다. 이는 권고적 주주제안 제도에 관한 논의가 국회에서도 일부 진행되고 있음을 시사하는 정도로 볼 수 있으며, 향후 심사 경과를 지속적으로 모니터링할 필요가 있습니다.

3. 2027년 정기주주총회 전망 및 대응

2027년 정기주주총회는 세 차례 상법 개정의 핵심 규정이 의결권 행사 단계에서 처음으로 전면 작동하는 첫 주주총회

입니다. 2026년이 시행 전 단계의 정관 정비 중심이었다면, 2027년은 정비된 정관이 실제 분쟁·해석에 부딪히는 「실질 작동의 해」에 해당하며, 이에 따라 회사는 주주총회 당일의 가결 여부가 아닌 안건의 사전 준비·기록·소통 전 과정에서 합리성을 입증할 수 있는 대응 체계를 갖추는 것이 핵심 과제가 되었습니다.

다만 분리선출 감사위원 선임 시 집중투표 적용 여부, 합산 3% 룰 산정 방식, 이사의 충실의무 위반 책임 요건 등 다수의 실무 쟁점은 아직 해석론이 충분히 정립되지 않은 상태이므로, 회사로서는 최신 법령과 제도 동향뿐 아니라 초기 분쟁 사례 및 판례의 형성 양상을 지속적으로 모니터링하면서 대응 방안을 조정해 나갈 필요가 있습니다.

가. 주주총회 대응 체계의 구조적 전환 필요성

2026년 정기주주총회를 관통하는 기관투자자와 의결권 자문기관의 핵심 잣대는 형식적 요건에서 실질적 주주가치로 점차 이동하고 있습니다. 회사는 정관 변경,·이사 선임·,임원 보수 및·자기주식 관련 안건 등 주주가 이해상충을 의심할 수 있는 사안에서, 단순히 법령상 요건을 충족하는 데 그치지 않고 안건의 목적과 기대 효과를 주주 이익과 연계하여 일관성 있게 설명할 수 있어야 합니다.

특히 정관 변경, 이사 및 감사위원 선임, 임원 보수, 자기주식 관련 안건 등은 대주주 또는 경영진의 영향력 강화로 해석될 수 있는 경우, 독립성, 투명성, 성과 연계성 및 주주 보호의 관점에서 보다 면밀한 검토 대상이 되고 있습니다. 이 과정에서 소집공고, 참고서류, 투자자 커뮤니케이션 및 의결권 자문기관 대응의 논리적 일관성이 의결권 행사에 중요한 영향을 미칠 수 있습니다.

이러한 변화는 기업의 주주총회 대응 방식을 전반적으로 재정비할 필요성을 시사합니다. 주주총회 당일의 의결 결과는 전체 대응 과정의 최종 단계에 해당하며, 실제 결과는 밸류업 프로그램 공시, 소집공고 작성, 안건 구조화, 사전 투자자 커뮤니케이션, 의결권 자문기관과의 소통 등 사전 준비 과정에서 상당 부분 영향을 받습니다. 이에 따라 법무, 재무, IR, ESG, 이사회 사무국 등 관련 부서가 개별적으로 대응하기보다, 안건 기획 단계부터 공시, 주주 커뮤니케이션, 의결권 자문기관 대응까지 일관된 전략을 수립·운영할 수 있는 협업 체계를 마련하는 것이 필요합니다.

나. 제도 변화에 따른 이사회 구성 및 의결권 관리

2027년 정기주주총회는 제도적 변화가 이론적 논의를 넘어 실제 집행 단계로 이행되는 분기점이 될 전망입니다. 합산 3% 룰의 확대 적용, 대규모 상장회사에서의 집중투표제 관련 규율, 전자주주총회 제도 활성화 등이 맞물리면서 이사회 구성과 의결권 확보를 둘러싼 복잡성은 한층 높아질 가능성이 큽니다.

특히, 분리선출 감사위원 2인 확대와 합산 3% 룰, 집중투표제 관련 규정이 동시에 적용될 경우, 소수주주 및 행동주의 펀드가 추천하는 후보의 선임 가능성이 과거보다 확대될 수 있습니다. 이에 따라 회사는 후보 추천에 그치지 않고 후보군 구성, 독립성 및 전문성에 대한 설명, 다양한 가정에 기초한 의결권 시뮬레이션, 국내외 기관투자자와의 사전 커뮤니케이션 등을 보다 체계적으로 준비할 필요가 있습니다. 이 과정에서는 기관투자자, 외국인 주주, 소액주주별 실제 의결권 행사 수준, 표 분산 가능성, 소수주주 간 연대 여부 등도 다양한 요소가 의결 결과에 영향을 미칠 수 있으므로, 복수의 시나리오를 전제로 한 의결권 분석과 주주 커뮤니케이션 전략을 사전에 검토하는 것이 바람직합니다.

다. 주주권 행사 방식의 다양화와 전자주주총회 대응

2026년 정기주총에서 확인된 주주제안의 질적 전환은 2027년에 더욱 본격화될 것으로 예상됩니다. 기관투자자 주도의 주주제안은 이사회 독립성,·보수 체계,·자본정책 등 구조적 거버넌스 개선을 정교한 형태로 요구하고 있고 의결권 자문기관의 찬성 권고율 또한 상승 추세에 있는 만큼, 회사로서는 주주제안이 본격 안건화되기 이전 단계에서 주요 기관투자자의 관심사를 선제적으로 파악하고 합리적 범위 내에서 사전 소통·반영하는 체계를 마련할 필요가 있습니다. 권고적 주주제안 역시 가비아 사례가 화해권고에 의한 결과여서 일반화에 신중함이 필요하나, 이사회 책임,·임원 보수,·주주환원 정책 등의 영역에서 그 활용이 확대될 가능성이 있는 만큼 상당한 찬성을 얻은 제안에 대해서는 회사가 그 취지와 검토 결과를 적절히 설명할 수 있는 절차를 갖추어 둘 필요가 있습니다.

한편 전자주주총회 제도의 도입은 주주의 참여 편의성을 높이고 의결권 행사 접근성을 확대할 것으로 예상됩니다. 이에 따라 소액주주의 참여가 증가할 가능성이 있으며, 의결 결과에 미치는 영향도 확대될 수 있습니다. 반면 시스템 장애, 정보보호, 본인 확인 등 새로운 운영상 리스크에 대한 관리 필요성도 커질 것으로 보입니다. 따라서 전자주주총회를 도입하는 경우에는 참석 및 의결권 행사 절차, 장애 발생 시 대응 방안, 정보보호 기준 등을 정관과 내부 규정에 반영하고, 시스템의 안정성과 공정성을 점검할 수 있는 절차를 마련할 필요가 있습니다.

라. 2027년 주주총회 주요 대응 방향

2027년 정기주주총회는 개정상법의 핵심 규정이 의결권 행사 단계에서 본격적으로 작동하는 첫 시즌이자, 의결권 자문기관과 기관투자자의 평가 기준이 「실질·사후 검증」 중심으로 정착되는 변곡점에 해당합니다. 이러한 환경 변화에 대응하기 위하여 상장회사로서는 다음과 같은 사항을 중심으로 대응 체계를 점검할 필요가 있습니다.

첫째, 지배구조 체계의 정합성 확보: 정관 개정, 이사회 구성, 위원회 운영 및 주주환원 정책 간의 연계성을 검토하고, 각 제도의 도입 목적과 기대 효과를 일관되게 설명할 수 있도록 준비할 필요가 있습니다.

둘째, 주주환원 정책의 설명력 제고: 자기주식의 취득·보유·처분 목적과 실행 계획을 구체화하고, 현금배당, 자기주식 매입 및 소각을 포함한 주주환원 정책 전반의 일관성을 확보할 필요가 있습니다.

셋째, 임원 보수 체계 및 공시의 정비: 성과지표, 보상위원회 검토 과정, RSU 등 장기 인센티브 구조를 체계적으로 관리하고, 보수의 합리성과 성과 연계성을 설명할 수 있는 공시 기반을 마련할 필요가 있습니다.

넷째, 주주제안 대응 절차의 마련: 권고적 주주제안을 포함한 주주제안에 대하여 제안의 취지와 회사의 판단 근거를 체계적으로 검토하고 설명할 수 있는 내부 절차를 정비할 필요가 있습니다.

다섯째, 이사회 후보자 공시 및 주주 소통 강화: 이사회 스킬 매트릭스(Board Skills Matrix) 등 객관적 자료를 활용하여 후보자의 전문성과 적합성을 설명하고, 주요 기관투자자 및 의결권 자문기관과의 소통을 지속적으로 운영하는 것이 바람직합니다.

본 보고서에서 다룬 사항과 관련하여 추가적인 검토 또는 자문이 필요하신 경우, 법무법인(유) 세종 기업지배구조 전략센터로 연락 주시기 바랍니다.

법무법인(유) 세종 기업지배구조전략센터

법무법인(유) 세종 기업지배구조 전략센터는 상법·자본시장법 등 기업지배구조 관련 법령과 모범규준에 관한 자문을 비롯하여, 정관 정비,이사회 운영 및 구조 점검, 주주총회 안건 검토 등 실무 자문, 기관투자자,의결권 자문기관.행동주의 펀드 등 외부 이해관계자의 거버넌스 개선 요구에 대한 대응 자문 및 소통전략 자문, 경영권 분쟁 및 관련 가처분·소송 대응 등 기업지배구조 전 영역에 걸쳐 종합적인 자문을 제공하고 있습니다.

관련구성원

이동건
대표변호사

02-316-4297
tglee@shinkim.com

이숙미
변호사

02-316-4016
smlee@shinkim.com

오종한
대표변호사

02-316-4286
jhoh@shinkim.com

전재민
변호사

02-316-4754
jmjeon@shinkim.com

이수균
변호사

02-316-1630
sklee@shinkim.com

안혜성
변호사

02-316-4700
hseahn@shinkim.com

오새론
변호사

02-316-1658
sroh@shinkim.com

백상현
변호사

02-316-1774
shbaek@shinkim.com

이종현
변호사

02-316-1712
jhyunlee@shinkim.com

김진수
변호사

02-316-2578
jsookim@shinkim.com

김명서
전문위원

02-316-1693
msekim@shinkim.com

최명
변호사

02-316-1798
mchoi@shinkim.com

안효섭
수석전문위원

02-316-7264
hsann@shinkim.com